

## y del hogar: respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución del género\*

Natalia Papí Gálvez

Natalia.p@ua.es

M.<sup>a</sup> José Frau Llinares

Universidad de Alicante

mj.frau@ua.es

### RESUMEN

A la luz del debate en torno a la relación entre la vida laboral y familiar, este artículo propone un modelo compuesto por las variables: sexo, edad, estudios, parentesco y dos índices nombrados por *vsp* y *vsf*. El primero (*vsp*) trata de situar a la población ocupada en una escala que refleje la situación en términos de modalidad de contrato, jornadas, ingresos y supervisión. El segundo refleja las cargas familiares. Se plantean dos versiones distintas del modelo: *vsp* como dependiente o *vsf*. El objetivo de este ejercicio es doble: 1) observar hasta qué punto las cargas domésticas influyen en la posición dentro del puesto de trabajo remunerado, y 2) averiguar qué variable sociodemográfica tiene mayor influencia sobre ellas. Los datos han sido extraídos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT 2001, 2002 y 2003). A la luz de los resultados, la distribución por sexo en «*vsp*» y «*vsf*» es significativamente distinta: los hombres asalariados ocupan las mejores posiciones. Además, el modelo sólo actúa para las mujeres asalariadas principales de familia (cabezas de familia y cónyuges). Esta última observación es completamente coherente con una organización de trabajo construida desde la institución del género.

*Palabras claves:* Conciliación, Género, Análisis de Camino, Calidad de Vida.

---

\* Artículo adscrito al proyecto «El género en el desarrollo socioeconómico, los perfiles laborales y la calidad de vida: Un estudio dinámico (I+D+I 22/00)», subvencionado por el Instituto de la Mujer. Investigadora responsable: Dra. M.<sup>a</sup> José Frau Llinares.

---

## 1. INTRODUCCIÓN

Las interacciones entre el espacio doméstico y el espacio laboral son fundamentales para comprender cómo la institución del género en las sociedades patriarcales genera desigualdad sexual (i.e., Chafetz, 1992; Borderías, Carrasco y Alemany, 1994; Frau, 1998; Radl, 2001; Moore, 2004). Por tanto, observar ambos espacios en conjunto es tratar de dar respuesta a los obstáculos existentes para el desarrollo socioeconómico de las mujeres.

El objetivo de este análisis será la comprobación de un modelo que relaciona seis variables: sexo, edad, parentesco, estudios, índice de situación en puesto de trabajo (vsp) e índice de cargas domésticas (vsf). La construcción del índice que se llamará «vsp» pretende ubicar a la población ocupada en una escala que refleje la situación más favorable y la más desfavorable con respecto a ciertas características del puesto de trabajo. De igual manera, se elaborará otro índice que trate de reflejar la carga y, por tanto, la dedicación real al ámbito doméstico (ver índices en anexo I). Este ejercicio permite observar la situación por sexo en cada variable y de forma conjunta.

Se plantean dos versiones distintas del modelo: vsp como variable dependiente o vsf. Se persigue conocer si la posición en el puesto de trabajo influye en las cargas domésticas o a la inversa, es decir, si el modelo tiene más poder explicativo cuando son las cargas domésticas las que influyen en la posición dentro del puesto de trabajo remunerado. Asimismo, se quiere averiguar qué variable sociodemográfica tiene mayor influencia sobre ellas. Para ello, los datos se extraen de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ficha técnica de la ECVT en anexo II) y el modelo es aplicado a tres ediciones (2001, 2002 y 2003).

Con todo, la ECVT no ha sido concebida para responder a estos propósitos desde una perspectiva de género. Por ejemplo, entre las carencias detectadas se observa que no existe uniformidad en los cuestionarios con respecto a algunas variables pertinentes a las responsabilidades domésticas, como son las edades y el número de los hijos.

Los resultados son coherentes con el marco teórico de partida. En primer lugar, la distribución de los hombres y las mujeres en «vsp» y «vsf» es significativamente distinta para todas las ediciones, de modo que los hombres asalariados ocupan las mejores posiciones. Además, en segundo lugar, el modelo sólo actúa para las mujeres asalariadas principales de familia, se tome vsp o vsf como dependiente. Esta última observación conduce a la organización de trabajo construida desde la institución del género, lo que confiere a la conciliación una doble y contradictoria función: por un lado, indica la existencia de la división se-

xual del trabajo y de la doble jornada y, por otro lado, debe responder a las desigualdades socioeconómicas de las mujeres asalariadas españolas.

## 2. DISCUSIÓN TEÓRICA

Las interacciones entre el ámbito laboral y familiar no es un discurso reciente. El llamado feminismo liberal y el feminismo socialista ya sacan a colación la necesidad de observar ambos ámbitos para comprender la desigualdad sexual en los procesos socioeconómicos (Madoo y Niebrugge-Brantley, 2001). Cada feminismo reflexiona en torno a la compleja realidad del género desde su particular interpretación: el primero en términos de público/privado y el segundo desde la producción/reproducción. Estas dicotomías, no exentas de críticas, representan proyectos políticos claramente diferentes. Ahora bien, con el ánimo de superar estas diferencias, si se aborda la teoría desde una posición integradora, sin entrar a los detalles, se comprende que ambos feminismos parten de la necesidad de incluir otros escenarios para explicar el desigual desarrollo socioeconómico de las mujeres con respecto a los hombres. Llámese esfera de lo privado, doméstica, reproducción, familia o del cuidado.

El enfoque de género también estudia dicha interacción en términos de conflicto. El conflicto se puede abordar desde dos enfoques distintos: por un lado, desde las relaciones de género que se establecen dentro de los sistemas sociales, que, en definitiva, son relaciones de poder (i.e., Chafetz, 1992, 1997; Smith, 1987, 1990; Collins, 2000), y, por otro, como experiencia o situación contradictoria (i. e., Greenhauss y Beutell, 1985; Greenhauss, 2002). Ambos tienen un punto de partida común: los dos ámbitos se han construido desde la incompatibilidad. Por ende, esta incompatibilidad forma parte del sistema de género en el que se desenvuelven las relaciones de poder, pero, además, puede ser sufrida por las personas que participan en uno o en los dos escenarios. Se trata de un punto bisagra entre lo macro y lo micro.

Desde la experiencia, la incompatibilidad se vive principalmente en términos de falta de tiempo en tanto recurso limitado. Por este motivo, el conflicto que puede experimentar una persona en su vida cotidiana se traduce en la necesidad de sacrificar alguno de sus proyectos (profesionales y/o familiares). Este sacrificio toma sentido dentro de una organización de tareas (o división sexual del trabajo) en la que un solo sexo está adscrito a la esfera de la familia (i.e., Marí-Klose y Nos Colom, 1999).

El estudio del conflicto entre trabajo y familia ha sido abordado desde los años setenta, vinculado a diferentes perspectivas y teorías. Desde esta década podemos encontrar varios

intentos en la medición de la relación entre ambas esferas (i. e., Frone, Russell y Cooper, 1992). De acuerdo con la clasificación teórica de Steven Poelmans (2001), la teorías del *interface* defienden dos modelos distintos: el primero entiende que el trabajo produce interferencias en la familia y, el segundo, que la familia puede intervenir en el trabajo. El estudio del primer modelo implica adentrarse en la calidad de vida en el puesto de trabajo. Sin embargo, desafortunadamente, la encuesta que se va a utilizar no incluye ninguna escala que trate directamente las situaciones, estrategias o actitudes que se originan por la combinación de ambos espacios. Así, no permite más que observar la calidad de vida en el trabajo desde una definición en la que pesan más los factores subjetivos (i. e., Comisión Europea, 2001) o, si se quiere ver la interacción, apostar por un estudio menos ambicioso.

Introducida la discusión teórica en torno a la relación entre trabajo y familia se ha de aclarar otro concepto. El estudio que aquí se presenta es de género porque parte de sus marcos teóricos. Además, apuesta por un enfoque de desigualdades sociales. Es decir, en esta relación entre género-sexo (i.e., Izquierdo, 1991) y según la clasificación de Madoo y Niebrugge-Brantley (2001), las teorías de la desigualdad de género defienden que la posición de las mujeres con respecto a la de los hombres no sólo es diferente, sino también menos privilegiada. Esta desigualdad, por definición, se sustenta en la identidad social de género (i.e., Harding, 1996; Griffind y Braidotti, 2002). Así, es un estudio de desigualdades entre sexos con un marco explicativo enfocado en la interacción empleo/familia que queda avalado por la teoría feminista.

En esta línea, la anterior premisa queda incluida en el feminismo liberal y socialista aludido al principio de este apartado. Pero, además, como característica distintiva entre estos dos feminismos, los anteriores autores (Madoo y Niebrugge, 2001) enmarcan al segundo dentro de las teorías de la opresión estructural. Es decir, los sistemas estructurales (económicos y culturales) no sólo producen situaciones de desigualdad, sino también relaciones de dominación. Aquí también se incluiría la teoría de la interseccionalidad, que es la que con más éxito ha tratado la relación entre varios criterios de estratificación (i.e., Collins, 2000).

En este sentido, Marcela Lagarde (1994) considera que las categorías más entreveradas en todas las sociedades son el género y la edad. Para la autora, se trata de un orden social genérico de edad. Así, las categorías de género serían hombre y mujer, niño y niña, adulta y adulto, anciana y anciano. En consecuencia, la edad debía actuar en el modelo de interacción propuesto, junto con el sexo, como variable exógena.

Por ende, se puede confirmar, aunque con ciertos matices, que el conflicto o la incompatibilidad es en mayor medida sufrida por las mujeres debido a dos aspectos entrela-

zados: los roles que le han sido adscritos y el sistema de recompensas sociales. Es decir, la adscripción de la mujer a la esfera doméstica por sí misma, o incluso la dedicación a ciertas ocupaciones remuneradas, no debería implicar desigualdad. La desigualdad amanece por un sistema de recompensas sociales basadas en una estructura jerarquizada. Estas recompensas sociales se pueden traducir en prestigio y desarrollo profesional, renta, propiedad y autonomía personal. Cuándo, cómo y quién se merece dichos premios sociales no son decisiones circunstanciales, sino estructurales, fijadas por la articulación de factores económicos y culturales que concluyen en un complejo sistema de recompensas. Ciertamente, las «reglas del juego» se sustentan en las leyes del mercado, cuya importancia es indiscutible para el desarrollo socioeconómico de las personas. Pero el enfoque de género permite observar que los significados sociales juegan también un importante papel para comprender las desigualdades sociales. Por tanto, si bien la importancia de las leyes del mercado es indiscutible, los procesos económicos no son los únicos aspectos que contribuyen a la categorización jerárquica de los grupos sociales.

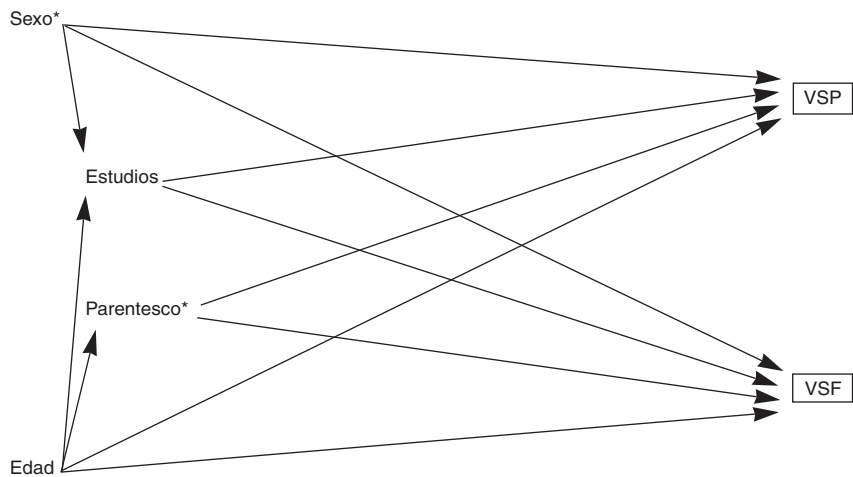
Sobre estos postulados se comienza a trabajar en los perfiles laborales y de cargas doméstico-familiares. El objetivo principal es comprobar el modelo propuesto a la luz de esta discusión teórica.

### 3. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO POR SEXO: UN MODELO MASCULINO

Se construye un modelo que relaciona las variables de situación en el puesto de trabajo y en términos de cargas familiares. Para ello se cuantifica e interpreta la relación entre «vsp» y «vsf» y las sociodemográficas más significativas (edad, sexo, estudios y parentesco). Además, se quiere averiguar qué variable tiene mayor influencia. Para ser coherentes con el planteamiento, el análisis debe circunscribirse a los asalariados.

Al definir el modelo, se comprende que las cuatro variables pueden tener efectos directos en «vsp» y «vsf». Igualmente, se consideran otros efectos indirectos (figura 1): la edad a través de los estudios y del parentesco, y el sexo a través de los estudios. Los «estudios» responden a cinco grandes niveles: 1) menos estudios primarios; 2) enseñanza primaria; 3) enseñanza secundaria o FP1; 4) bachiller o FP2, y 5) universitarios. El rango utilizado en este modelo para la edad es de 16 a 70 años. Finalmente, los «principales de familia» incluyen tanto al cabeza de familia como al cónyuge, sin distinción alguna. Se trata de un modelo en el que sólo aparecen variables fundamentales que, desde el debate teórico, pueden estar interviniendo en el puesto de trabajo y en las cargas domésticas.

FIGURA 1  
Diagrama de relaciones



\* Variables dummy: sexo (mujer=1) y parentesco (principal de familia=1).

Tras depurar el primer modelo planteado, el sexo y la edad actuarían como variables exógenas, y los estudios, el parentesco y las construidas serían endógenas. Las ecuaciones estructurales que se derivan del anterior diagrama serían las siguientes:

Modelo 1	Modelo 2
$VSP=f(\text{sexo}, \text{edad}, \text{estudios}, \text{parentesco}, VSF)$	$VSF=f(\text{sexo}, \text{edad}, \text{estudios}, \text{parentesco}, VSP)$
$VSF=f(\text{sexo}, \text{edad}, \text{estudios}, \text{parentesco})$	$VSP=f(\text{sexo}, \text{edad}, \text{estudios}, \text{parentesco})$
$\text{Estudios}=f(\text{sexo}, \text{edad})$	$\text{Estudios}=f(\text{sexo}, \text{edad})$

Al aplicar la regresión en los dos modelos, se aprecia que el segundo reduce más el error (figuras 2 y 3). Igualmente, tras calcular los efectos totales por variables (tabla 1) se pueden extraer conclusiones por cada una de ellas.

FIGURA 2

Diagrama del modelo 1 para ECTV 2003

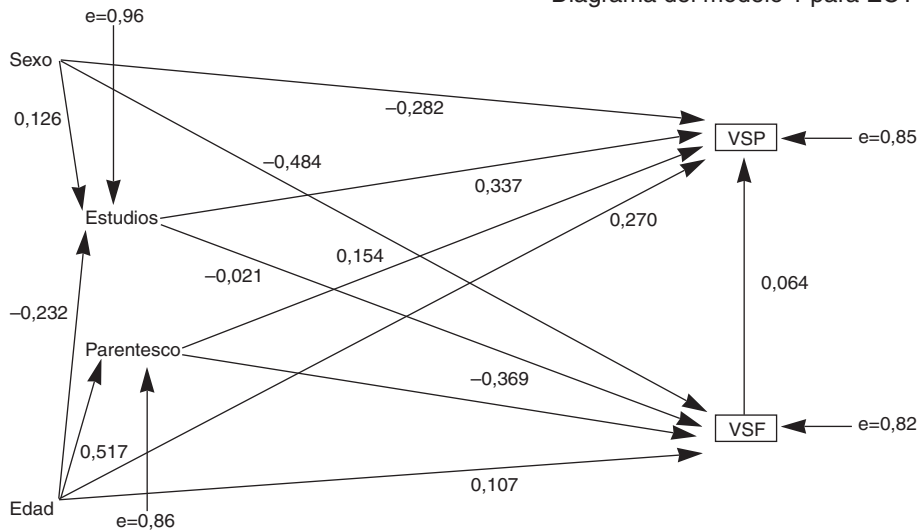
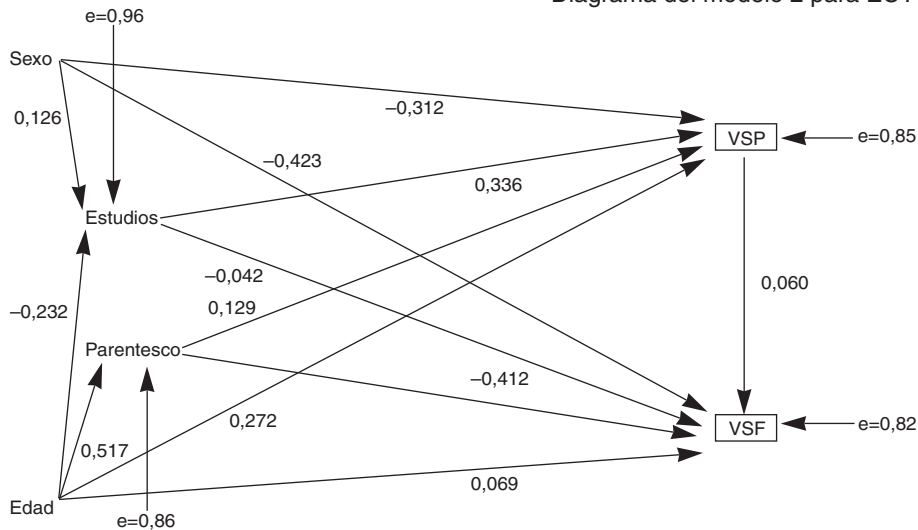


FIGURA 3

Diagrama del modelo 2 para ECTV 2003



El nivel de estudios alcanza su máximo valor en el primer modelo ( $E^{es03}=0,336$ ,  $E^{es02}=0,366$ ,  $E^{es01}=0,373$ ). Le siguen la edad y el sexo. El sexo tiene un peso muy similar a la edad pero inverso. En cambio, para «vsf» las variables que mejor explicarían las cargas domésticas serían el sexo y el parentesco (con signo negativo en ambos casos). El efecto de los «estudios» en el modelo 2 es prácticamente cero, por lo que podría desaparecer esta relación.

La consideración de los signos en los efectos totales conduce a interpretar ambos modelos como masculinos, es decir, organizados desde la institución del género. Recuérdesse que la variable sexo se transformó en una variable *dummy* (mujeres=1). Si el signo de los efectos hubiera sido positivo se habría interpretado en términos de relación directa con «vsp». Esto es, las mujeres hubieran ocupado las mejores posiciones, y lo mismo hubiera ocurrido con el parentesco. Los resultados en las tres ediciones son similares.

TABLA 1  
Efectos totales (indirectos+directos) según modelo\*

	ECVT 2003		ECVT 2002		ECVT 2001	
	Modelo 1 (VSP)	Modelo 2 (VSF)	Modelo 1 (VSP)	Modelo 2 (VSF)	Modelo 1 (VSP)	Modelo 2 (VSF)
Sexo	-0,271	-0,454	-0,236	-0,456	-0,244	-0,453
Estudios	0,336	-0,022	0,366	-0,032	0,373	-0,013
Edad	0,266	-0,138	0,216	-0,136	0,254	-0,167
Parentesco	0,130	-0,411	0,211	-0,422	0,161	-0,444
VSP	—	0,054	—	0,083	—	0,063
VSF	0,064	—	0,094	—	0,070	—

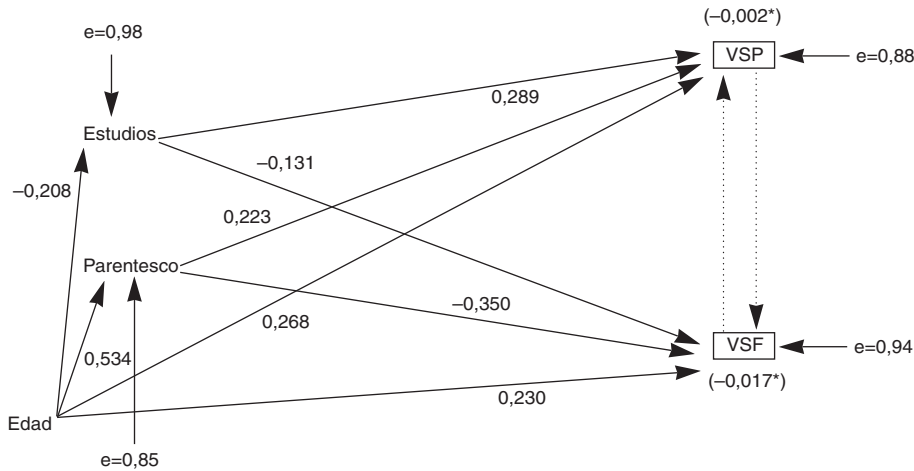
\* Para el cálculo de los efectos sólo se han tomado los coeficientes significativos.

En consecuencia, la interpretación de los signos para el primer modelo se podría formular como sigue: aquella población masculina que dispone de un nivel de estudios «de medio a alto» se concentra en las mejores posiciones de «vsp». Asimismo, especialmente si eres hombre, la población «menos joven» del rango 16-70 años está en las mejores situaciones laborales. Igualmente, para el segundo modelo, especialmente si eres mujer y principal de familia, corresponden situaciones más desfavorables en cargas domésticas, con independencia del nivel de estudios. Además, las «menos jóvenes» tienen situaciones más desfavorables en «vsf». Así, emerge con claridad la división sexual del trabajo, cuya explicación se ubica en el género como la base de los sistemas normativos y de la organización social (Harding, 1996).



FIGURA 4

Diagrama de los modelos para los hombres, ECTV 2003



\* No es significativo.

FIGURA 5

Diagrama del modelo 1 para las mujeres, ECTV 2003

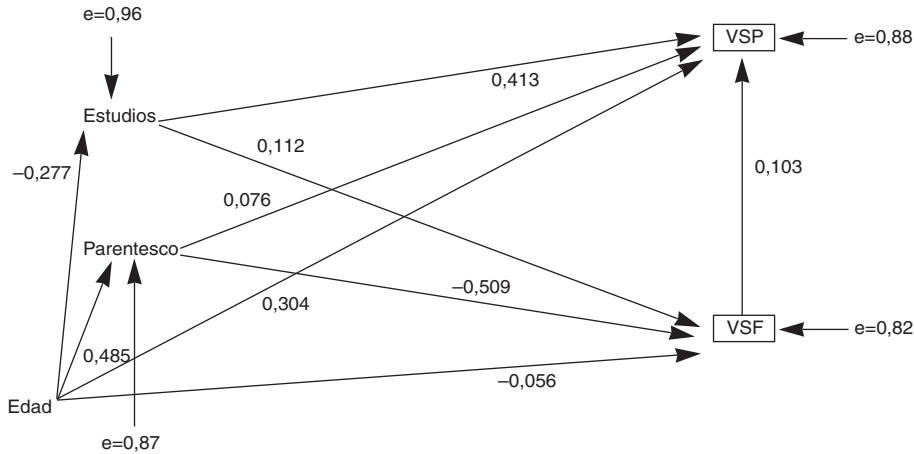
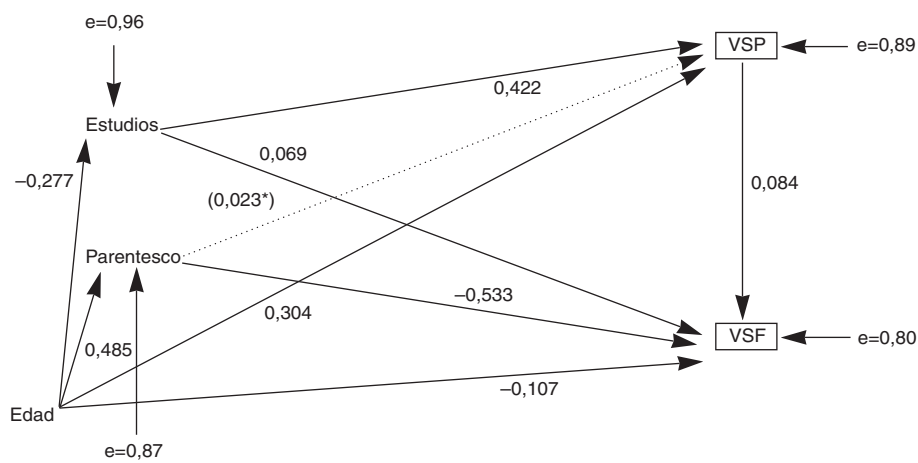


FIGURA 6  
Diagrama del modelo 2 para las mujeres, ECTV 2003



\* No es significativo.

Finalmente, una vez controladas las influencias que puedan ocasionar el resto de variables del modelo, los efectos entre las variables «vsp» y «vsf» siguen siendo significativos y positivos. Es decir, la población situada en las peores posiciones en el puesto de trabajo también se ubica en las peores en cargas domésticas, y viceversa, con independencia de la edad, el sexo, el parentesco y el nivel de estudios. Con todo, el efecto es pequeño en ambos modelos y para las tres ediciones ( $E^{vsp}$  o  $E^{vsf} < 0,100$ ). Este resultado induce a considerar que «vsp» y «vsf» podrían actuar de manera diferente si fueran observados por alguna variable de gran peso para el modelo, como es el caso del sexo. Se estimó conveniente analizar mujeres y hombres de forma independiente.

Efectivamente, al aplicar los modelos a los hombres y a las mujeres por separado, las variables «vsp» y «vsf» actúan de forma diferente (figuras 4, 5 y 6). Sólo en el caso de los hombres son expulsadas de la ecuación. Este comportamiento diferenciado es relevante en los términos que con posterioridad se expondrán.

Para el modelo 1, la posición en el puesto de trabajo de los hombres (figura 4) queda explicada en un 23% (ECTV 2003) por el resto de las tres variables, sin contribuir la carga

doméstica. En este mismo modelo (vsp dependiente) para las mujeres (figura 5), la carga doméstica sí muestra relación con la posición en el puesto de trabajo ( $\beta_{03}=0,103$ ), pese a que la varianza explicada es la misma. A la luz de estos datos, se observa una de las primeras diferencias entre ambos sexos: las cargas domésticas condicionan la posición de ellas en el puesto de trabajo (pero no la de ellos). Por supuesto, queda un 77% de varianza por cubrir, en la que se pueden suponer otros factores (ej., segregación horizontal) también específicos del mercado laboral, que pueden explicar la posición dentro de «vsp» por sexo.

Además, para el modelo 2, los hombres asalariados (figura 4) también expulsarán la variable «vsp» de la función y reducirá la varianza explicada (del Modelo<sup>1</sup>2003- $R^2=0,280$  al Modelo<sup>2</sup>2003- $R^2=0,116$ ). Esta misma pauta también se aprecia para el resto de ediciones. De nuevo, ocurre todo lo contrario para las mujeres. Para este grupo, la variable «vsp» no sólo queda incluida dentro de la fórmula, sino que aumenta levemente la varianza explicada (del Modelo<sup>1</sup>2003- $R^2=0,226$  al Modelo<sup>2</sup>2003- $R^2=0,328$ ). Ciertamente, éste es el modelo que maximiza la varianza en todas las ediciones analizadas. Es decir, aquel cuya dependiente son las cargas domésticas y sólo para las mujeres asalariadas.

Este resultado no debe llevar a determinar la unidireccionalidad de VSP sobre VSF. El modelo maximiza la explicación de su varianza debido a otras variables, como el parentesco ( $E^{p03}=-0,497$ ,  $E^{p02}=-0,593$  y  $E^{p01}=-0,456$ ). De hecho, como se comentó líneas arriba, el efecto de «vsf», cuando trabaja como independiente sobre «vsp», es algo mayor aún cuando se reduce la varianza explicada. Además, también se aprecia una caída de varianza explicada entre el 2001 y el 2003 para las mujeres en el segundo modelo ( $R^{203}=0,328$ ,  $R^{202}=0,403$  y  $R^{201}=0,460$ ). Esta cuestión vislumbra una posible pauta de cambio, aunque, en estos términos, no se pueden extraer conclusiones con tres años consecutivos.

En consecuencia, pese a las pocas variables introducidas en los modelos, a grandes rasgos, la interpretación de estos resultados es la evidencia empírica de la división sexual del trabajo o, dicho de otra forma, la asimilación de una doble carga de trabajo sólo para ellas que repercute en la posición dentro del puesto remunerado sólo en ellas. La «vsp» y la «vsf» únicamente se asocian para las mujeres asalariadas. A continuación, y con el objeto de extraer conclusiones más específicas, se comparan los efectos totales para averiguar qué característica sociodemográfica tiene más influencia (tabla 2). La exposición e interpretación de estos resultados se ordenan por variable.

TABLA 2

Efectos totales según modelo y sexo\*

	Hombres		Mujeres	
	Modelo 1 (VSP)	Modelo 2 (VSF)	Modelo 1 (VSP)	Modelo 2 (VSF)
ECVT 2003				
Estudios	0,289	−0,131	0,425	0,104
Edad	0,327	0,070	0,193	−0,369
Parentesco	0,223	−0,350	0,024	−0,533
VSP	—	—	—	0,084
VSF	—	—	0,103	—
ECVT 2002				
Estudios	0,355	−0,135	0,399	0,091
Edad	0,259	−0,003	0,172	−0,363
Parentesco	0,173	−0,377	0,082	−0,593
VSP	—	—	—	0,124
VSF	—	—	0,167	—
ECVT 2001				
Estudios	0,327	−0,134	0,460	0,143
Edad	0,304	−0,010	0,188	−0,417
Parentesco	0,232	−0,400	0,087	−0,456
VSP	—	—	—	0,177
VSF	—	—	0,158	—

\* Sólo calculado con relaciones significativas.

Los *estudios* se asocian significativamente en hombres, en mujeres y para ambos modelos, pero con una diferencia: el signo negativo en el modelo 2 de los hombres. Este signo se interpreta como la asimilación de más carga doméstica por aquellos que tienen mayores niveles de estudios, con independencia de la edad y del parentesco. En contraposición, para las mujeres, la relación es directa: a mayor nivel de estudios, situaciones más favorables. Esta asociación (enfrentada por sexo para los estudios en el modelo 2) pudo afectar a la pérdida de significación de esta variable al tomar los datos en su conjunto (tabla 1).

Además, el nivel de estudios toma su mayor valor (en positivo) en el modelo 1 para las mujeres y en todas las ediciones. Algo que, por otra parte, es coherente con la pauta observada en el modelo 2, pues aquellas mujeres con niveles de estudios más elevados se situarán en posiciones más favorables dentro del puesto de trabajo y más favorables en términos de cargas. Podrían estar apostando por su situación laboral y/o profesional, estar en esa situación de forma temporal (hasta tener hijos) o tener personas que se encarguen de las tareas domésticas.

La relación observada para los estudios y por sexo no se corresponde con los últimos resultados para la *edad* en el modelo 2 (ECVT 2003). Es decir, los hombres de mayor edad de la muestra se sitúan en posiciones más favorables en cargas, frente a las mujeres de mayor edad, que están en las más desfavorables. De hecho, los estudios y la edad se asocian con signo negativo (ver todas las figuras). Ciertamente, esta relación no se observa para 2001 y 2002. Aunque si se tiene en cuenta que la edad pierde significación en los hombres (modelo 2), se puede suponer que el signo negativo representa una concentración de hombres viudos y/o divorciados en edades avanzadas.

Además, la edad toma su máximo valor (en positivo) para el caso de los hombres asalariados en el modelo 1 ( $\beta_{03}=0,327$ ). Los hombres situados en grupos de edad «menos jóvenes» estarán en situaciones de «vsp» y de «vsf» más favorables. En este modelo, y para las mujeres, la edad tiene un peso menor (0,193). Las anteriores pautas se aprecian en las otras ediciones.

En consecuencia, se aprecia cómo la edad alcanza su máximo valor positivo en el modelo 1 para los hombres, y el nivel de estudios lo hace para este mismo modelo pero para las mujeres. Además, y para las relaciones significativas, la edad y el nivel de estudios en el modelo 2 actúan de manera complementaria por sexos, en virtud de los signos de la asociación. Cuando el uno se asocia en positivo, el otro lo hace en negativo. Esta pauta se rompe con el parentesco.

Por supuesto, el parentesco y la edad están fuertemente relacionados ( $\beta_{03}$  ellos=0,534 y  $\beta_{03}$  ellas=0,485). Pero se debe entender que los efectos aquí presentados ya eliminan las distorsiones que pueden producir las otras variables. Es decir, el efecto directo del parentesco representa el peso de la asociación entre: 1) la posición dentro del hogar (que implica tareas y roles), y 2) la situación en el puesto de trabajo, una vez eliminado el efecto de la edad y de los estudios.

Hecha la anterior aclaración, se puede entender al parentesco como la variable que mejor predice la situación en términos de cargas domésticas tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, el efecto que el parentesco tiene en la situación dentro del puesto de trabajo para las mujeres es prácticamente nulo ( $\beta_{03}=0,024$ ), mientras que sí se detecta asociación significativa y positiva para los principales de familia hombres en «vsp» ( $\beta_{03}=0,223$ ). Por el contrario, toma su máximo valor en el modelo 2 (en negativo) y para ellas. En definitiva, si una mujer es principal de familia tiene más probabilidad de asumir más cargas que si fuera hombre principal de familia, con independencia de la edad y del nivel de estudios.

#### 4. CONCLUSIONES

Al atender a las relaciones de dominación desde un enfoque de «opresión estructural» (Smith, 1987, 1990; Madoo y Niebrugge-Brantley, 2001; Collins, 2000) es especialmente esclarecedor para comprender cómo la división sexual del trabajo refuerza la institución de género. Este enfoque comprende la situación de las mujeres en clara carencia de poder, aunque también reivindica la diversidad intragrupo.

Sin embargo, centrándose en el género y no en otros sistemas de estratificación, se podría afirmar que la estructura de poder que caracteriza las relaciones de género se constituirá eficazmente si se consigue, mediante la puesta en marcha de un mecanismo que se autorregula continuamente, mantener el estatus de género. El estatus de género es una posición que quedará definida por la cultura androcéntrica dominante y se garantizaría con los «procedimientos institucionales de rutina» (Kabeer, 1998: 81). Es decir, que las mujeres deban seguir equilibrando sus roles, confrontando sus intereses, sin posibilidad de elegir qué fines y con qué medios, adapten sus vidas a los deseos y las necesidades de los otros e interpreten su experiencia desde la aceptación de la ideología del género. El estatus de género es una posición sujeta, amarrada. Es una condición... y hacia esta interpretación apuntan los anteriores resultados.

Al analizar la población en su conjunto, prevalecen los perfiles definidos por el sistema de género dentro de cada modelo y el estatus que el género depara a cada sexo. Es decir, por un lado, el grupo que sostiene las posiciones más favorables dentro del puesto de trabajo serían los hombres, los «menos jóvenes», aquellos que tienen niveles de estudios elevados y los que son principales de familia. Entre todas las variables analizadas, incluidas en el modelo, el nivel de estudios explicaría más varianza de la situación dentro del puesto que el resto. Por otro lado, el perfil que soporta las peores posiciones en términos de cargas domésticas son las mujeres, los «menos jóvenes» y los principales de familia. En este caso, los estudios no afectan a las cargas familiares, y el sexo es la variable que más influye. Pero, además, la situación dentro del puesto y las cargas familiares se asocian positivamente. Y dejan, así, evidencia de la conexión entre ambos escenarios.

Si el análisis se aplica a las mujeres y hombres de forma separada, emergen soluciones distintas que proporcionan mayor riqueza a los resultados globales. Sólo para las mujeres, la situación en el puesto de trabajo y la situación en cargas domésticas correlacionan significativamente, aunque sus efectos no sean muy elevados ( $\beta^{vsp}03=0,084$  y  $\beta^{vsf}03=0,103$ ). Esta relación muestra y cuantifica no sólo el reparto de tareas por sexos, sino también el reparto de ciertas recompensas sociales que afectan a un único sexo. Por tanto, estos resultados confirman que las mujeres son las únicas afectadas de la división sexual del tra-

bajo, y exponen hasta qué punto los dos escenarios se afectan y son afectados intragrupo por otros rasgos sociodemográficos.

En este sentido: 1) la doble carga afecta a las situaciones que las mujeres sostienen dentro del puesto de trabajo, y 2) afecta gradualmente (a mayor carga, peor situación). Esto induce a confirmar la necesidad de un reparto equilibrado de responsabilidades familiares y profesionales como vía para alcanzar la igualdad de oportunidades. Ya la Primera Conferencia Mundial de la Mujer de la ONU recoge la igualdad de derechos y de responsabilidades de los hombres y de las mujeres en la familia y en la sociedad en estos términos. Y, bajo la certeza de que la realidad poco cambia, esta reivindicación se irá formulando de forma mucho más directa en cada una de las Conferencias siguientes. Los programas comunitarios y planes nacionales correspondientes participan de esta agenda.

Por otro lado, como se observó en la tabla 2 (ver también tabla 5, anexo I), dentro de los hogares no parece existir un reparto equilibrado de cargas. Los hombres siguen ocupando las mejores posiciones. Como mucho, se podría afirmar que el grupo de mujeres es aún más heterogéneo, en este caso por parentesco y edad ( $\beta^{p03} = -0,533$  y  $\beta^{e03} = -0,369$ ). Asimismo, los estudios se presentan como un rasgo para la adopción de posiciones menos desfavorables por cargas domésticas y más favorables en la situación laboral. La siguiente cuestión sería contestar cómo, es decir, conocer las condiciones y los efectos sobre los diferentes escenarios (el profesional y el familiar).

De hecho, la principal característica que explica la situación en el puesto de trabajo para las mujeres es justamente el nivel de estudios. Para los hombres actúa la edad. La edad, en estos términos (frente a los estudios), representa una trayectoria laboral continua, basada en la experiencia. Igualmente, el parentesco aparece como rasgo dentro del modelo 1 para los hombres, pero no para las mujeres.

Por supuesto, reivindicar la compatibilidad entre los escenarios no equivale a renunciar a uno de ellos, incluso parcialmente. Por ejemplo, de la relación entre «vsf» y «vsp» se puede desprender que las cargas domésticas son un obstáculo para la promoción y el desarrollo socioeconómico de las mujeres. Y, ante esta (o)presión del género, se puede renunciar voluntaria o coercitivamente (Chafetz, 1992) al desarrollo profesional. Igualmente, como se puede desprender de las mujeres que apuestan por su profesión, tener que prescindir de otras parcelas de la vida familiar y privada (voluntaria o coercitivamente) es una consecuencia de la definición de escenarios incompatibles o conflictivos. Por tanto, la conciliación no debe verse únicamente como una serie de medidas a cumplir dentro del ámbito laboral. La conciliación solicita un cambio en los roles de género adscritos, pues la igualdad laboral real no se podrá conseguir si no se equilibran las fuerzas en el ámbito familiar.

La razón de ser del proyecto político para la conciliación es la organización del trabajo definida por el género. Desde aquí, la conciliación se entiende reflejo de esta estructura. Igualmente, ha de ser vista como un cambio en los valores sociales asentados en el género, como respuesta a la desigualdad. Si el derecho a la maternidad o al cuidado entra en conflicto con el derecho al trabajo, no se puede hablar de diferencia y, ni siquiera, de verdadera conciliación. La conciliación radica en el reparto justo de todas las tareas que son necesarias para nuestras sociedades. Desde otro ángulo, la razón y la emoción han de integrarse en los dos sexos (Izquierdo, 1991). Y en este cambio ganamos todos.

## BIBLIOGRAFÍA

BATISTA, Juan Manuel (2000): *Modelos de ecuaciones estructurales: modelos para el análisis de relaciones causales*, Salamanca: La Muralla.

BECK-GERNSHEIM, Elisabeth (2003): *La reinención de la familia*, Barcelona: Paidós.

BORDERÍAS, Cristina; CARRASCO, Cristina, y ALEMANY, Carmen (comps.) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, Barcelona: Icaria.

CARRASCO, Cristina, y MAYORDOMO, Maribel (2000): «Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino», en Cristina Carrasco (ed.), *Mujeres y Economía*, Barcelona: Icaria, pp. 125-171.

COLLINS, Patricia Hill (2000): *Black Feminist Thought. Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment (2nd Edition)*, London: Routledge.

COMISIÓN EUROPEA (1986): *Igualdad de oportunidades para las mujeres. II Programa comunitario a medio plazo 1986-1990*, B. CE. Suplemento 3/86.

— (2001): *Employment and social politics: a framework for investing in quality*, Bruselas: Policopiado COM(2001)313 final.

CROMPTON, Rosemary (2002): «Employment, flexible working and the family», *British Journal of Sociology*, vol. 53, issue n.º 4 (December), pp. 537-558.

CHAFETZ, J. Saltzman (1992): *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*, Madrid: Cátedra.

— (1997): «Feminist Theory and Sociology: Underutilized Contributions for Mainstream Theory», *Annual Review of Sociology*, 23, pp. 97-190.

CHINCHILLA, Nuria, y LEÓN, Consuelo (2004): *La ambición femenina. Cómo re-conciliar trabajo y familia*, Madrid: Aguilar.

DÍEZ, Juan (2002): *Métodos de análisis causal*, Madrid: CIS.

DOMÍNGUEZ, Carmen (2001): *Construyendo el equilibrio: Mujeres, trabajo y calidad de vida*, Madrid: Instituto de la Mujer.

EBY, Lillian T., et al. (2004): «Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002)», *Journal of Vocational Behavior* (Monograph).



FRAU, M.<sup>a</sup> José (1998): *El trabajo de las mujeres: entre la producción y la reproducción*, Alicante: Universidad de Alicante.

FRONE, M. R.; RUSSELL, M., y COOPER, M. L. (1992): «Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface», *Journal of Applied Psychology*, 77, 1, pp. 65-78.

GARCÍA, Manuel (1982): *Socioestadística: Introducción a la estadística en Sociología*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

GREENHAUS, Jeffrey H. (2002): *Work-Family Conflict*, Women's Studies Research Center of Brandeis University, 1<sup>st</sup> Annual Invitational Journalism-Work/Family Conference, Conference Paper [en línea] (3-12-2003) URL: <http://www.bcfwp.org>.

GREENHAUS, Jeffrey H., y BEUTELL, Nicholas J. (1985): «Sources of conflict between work and family roles», *Academy of Management Review*, n.º 10, pp. 76-88.

GRIFFIND, Gabriele, y BRAIDOTTI, Rosi (eds.) (2002): *Thinking Differently. A reader in European Women's Studies*, London: ZED-Books.

HARDING, Sandra (1996): *Ciencia y feminismo*, Madrid: Ed. Morata.

INSTITUTO DE LA MUJER (1999): *Las Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre las Mujeres*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

IZQUIERDO, M. Jesús (1991): «Un marco teórico para las relaciones de sexo y de género», en Nalia Kabeer (1998), *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*, México: Paidós.

LAGARDE, Marcela (1996): *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Madrid: Horas y Horas.

MADDOO, Patricia, y NIEBRUGGE-BRANTLEY, Jill (2001): «Teoría feminista contemporánea», en Ritzer George, *Teoría Sociológica Moderna*, 5.ª ed., Madrid: McGraw-Hill, pp. 79-441.

MARÍ-KLOSE, Marga, y NOS COLOM, Anna (1999): *Itinerarios vitales: educación, trabajo y fecundidad de las mujeres*, Madrid: CIS, Opiniones y Actitudes.

MOORE, Henrietta (2004): *Antropología y Feminismo*, Madrid: Cátedra.

ORDÓÑEZ, David (1999): *La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Derecho europeo*, Madrid: Instituto de la Mujer.

POELMANS, Steven (2001): *Individual and Organizational Issues in Work-Family conflict*, Research Paper n.º 444, Barcelona: IESE, noviembre, [en línea] (1/10/2003) disponible en la siguiente URL: <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0444-E.pdf>.

RADL, Rita (ed.): *Cuestiones actuales de Sociología del Género*, Madrid: CIS, pp. 29-43.

REQUENA, Félix (2000): «Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º 92, octubre-noviembre, pp. 11-44.

ROBINSON, D. (1998): «Diferencias de remuneración entre los sexos según la profesión», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117, n.º 1.

SALIDO, Olga (2001): *La movilidad ocupacional de las mujeres en España. Por una sociología de la movilidad femenina*, Madrid: CIS, Monografías 182.

SHIPLEY, Bill (2000): *Cause and correlation in biology: a user's guide to path analysis, structural equations and causal inference*, Cambridge: Cambridge University Press.

SMITH, Dorothy E. (1987): *The Everyday World as problematic: A feminist sociology*, Milton Keynes: Open University Press.

— (1990): *The Conceptual Practices of Power: A Feminist Sociology of Knowledge*, Boston: Northeastern University Press.

VISAUTA, Bienvenido (1993): *Métodos estadísticos aplicados*, Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias.

## ANEXO I: PREPARACIÓN DE LAS VARIABLES

Se tratará de analizar la situación de los hombres y las mujeres españoles ocupados/as desde la elaboración de dos variables que nos permitan observar y comparar (de la manera más sencilla posible y de forma conjunta) algunos aspectos concernientes al ámbito laboral y familiar.

### *Situación en el puesto de trabajo remunerado (vsp)*

Aunque tener un puesto de trabajo es la primera puerta para poder obtener ciertas recompensas sociales, el hecho de estar empleado no garantiza la independencia económica, el reconocimiento, la autonomía personal y, mucho menos, la igualdad laboral. En consecuencia, se quiere destacar un concepto fundamental a tener en cuenta en el análisis de la situación laboral: la calidad del empleo.

La calidad del empleo es el principal argumento del proyecto político promovido desde la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea, como rasgo distintivo de la identidad europea frente a la gestión estadounidense. Este proyecto político ha sido bautizado como «modelo social europeo».

La calidad del empleo se asocia necesariamente a mejores puestos de trabajo. La mejora de los puestos de trabajo se define: 1) en términos de sus características específicas (remuneración, contratos y jornadas), y 2) en términos de evaluaciones subjetivas (satisfacción y expectativas). En todo este proceso, la equidad en términos de género es un aspecto fundamental. Para alcanzar la igualdad laboral se debe romper, al menos, con las siguientes tres peculiaridades: 1) la feminización de ciertas modalidades de contrato y sectores; 2) las diferencias injustificadas de salarios que violan la equivalencia, y 3) los obstáculos tanto de acceso como de promoción.

Estos tres puntos permitirán seleccionar las variables que formarán parte del índice vsp. Así, a la luz de los informes oficiales y entre todas las variables de ocupación actual que la

encuesta proporciona, para la elaboración de la variable pertinente a la situación laboral se han elegido los siguientes cuatro aspectos básicos que conciernen a las condiciones objetivas y específicas del puesto ocupado. Para cada una de estas variables trataremos de identificar dos situaciones diferenciadas (tabla 3):

*Modalidad de contrato:* Se definen dos grandes grupos de acuerdo con la ECVT: los contratos indefinidos y los contratos temporales.

*Tipo de jornada:* Se podrían diferenciar dos tipos de jornada (completa y parcial), que tienen su particular traducción en el volumen de los ingresos, protección ante el desempleo y, en trabajos de alta cualificación, el desarrollo profesional.

*Ingresos:* Ante la imposibilidad de establecer umbrales de ingresos en términos de equivalencias de trabajos de igual valor (la encuesta no recoge las tareas específicas por puesto), se ha optado por la media de los ingresos de todos los entrevistados. Se asumen los riesgos que conlleva definir dos grupos diferenciados en virtud de su media. Los cálculos para la ECVT 2003 concluyen en una media de 4,9 (601 y 1.205 euros), desviación típica de 1,69. Las anteriores tienen medias similares (<901 euros).

*Número de personas supervisadas directamente:* Se utilizará como indicador de la posición «real» dentro de la empresa. De hecho, correlacionaba significativamente con el número de ascensos. Asimismo, el número de personas supervisadas directamente no está tan supeditado a «hacer carrera dentro de la empresa» y, además, puede reflejar mejor el grado de responsabilidad. Se utiliza la media del total de la población para definir ambos grupos. Las personas que no supervisan directamente a nadie se codifican con un 0. La media en el ECVT 2003 concluye en 1,42, desviación típica de 5,8. El resto de ediciones no sufren cambios sustanciales.

TABLA 3

## Valores para la construcción de VSP

	Valor 1 (mejor situación)	Valor 0 (peor situación)
Modalidad de contrato	Indefinido	Temporal/eventual
Tipo de jornada	Completa	Parcial
Ingresos	>900 euros	<=900 euros
Supervisión	Más de una persona	Una o menos de una

El índice corresponde a la suma de estas puntuaciones. Al incluir la variable relativa a la modalidad de contrato sólo se podrá trabajar con personas asalariadas (N03=4.760, N02=4.801, N01=4.687, aproximadamente 60% hombres y 40% mujeres). Al final se trabajará con menos muestra (N03=3.927, N02=4.089, N01=4.009) debido a las no respuestas (asalariados en tablas anuales y nacionales EPA 2003=13.597.800, EPA 2002=13.141.700 y EPA 2001=12.786.700). Finalmente, el índice «vsp» se ha recodificado, para facilitar su lectura, ajustándolo a una escala del 1 al 5 donde el 1 sería la situación más desfavorable y el 5 la situación más favorable.

No se aprecia (tabla 4) un gran porcentaje de población que se sitúe en los extremos. Sin embargo, se observa una clara diferencia por sexo. Así, las mujeres tendrán en mayor proporción que los hombres: contratos temporales, jornadas partidas, ingresos por debajo de la media de los ocupados y no ocuparán posiciones de supervisión. Pero, además, según la prueba T para la igualdad de medias, hombres y mujeres son diferentes en «vsp» (IC 95% ECVT 2003=0,54-0,67). Los resultados de la ECVT 2002 y la ECVT 2001 son semejantes.

TABLA 4  
Situación puesto de trabajo (VSP) por sexo ECVT 2003

	Hombres		Mujeres	
	N	%	N	%
Situación más desfavorable	40	1,7	156	10,2
2	364	15,2	406	26,5
3	707	29,5	511	33,4
4	942	39,3	375	24,5
Situación más favorable	343	14,3	83	5,4
Total	2.396	100,0	1.531	100,0

*Cargas domésticas y familiares (vsf)*

Ante los resultados obtenidos en «vsp», se estimó conveniente construir una variable que reflejara las cargas en términos de actividades domésticas de los entrevistados. En este

sentido, la encuesta recoge nueve variables sobre la ejecución de ciertas actividades relacionadas con el cuidado de la familia. Ocho de ellas son una enumeración de tareas concretas. La octava, sobre el cuidado de los mayores, no se incluye en la ECVT 2001, y en la ECVT 2002 cambia los cierres sin justificación aparente, por lo que se eliminó del índice. La novena es una pregunta general que será utilizada sólo para controlar las siete restantes. Las dos últimas variables (cuidado y transporte de los niños) aparecen en la edición del 2001 y 2002. En la ECVT 2003 se incluye de forma genérica (sin diferenciar estas dos actividades). En consecuencia, en la ECVT 2003 el índice será construido con seis variables, mientras que en las anteriores ediciones se utilizarán siete. Además, en la ECVT 2002 y ECVT 2003 se relacionan con los hijos menores de 12 años que están a cargo, por lo que se consideró que no era necesario introducir ninguna otra variable relacionada con ellos.

Se quiere elaborar una variable que mida la carga en términos de ejecución de las tareas domésticas de cada entrevistado. Por tanto, los ocho cierres de cada pregunta se pudieron recodificar en tres: 1) existe la tarea y la ejecuta el entrevistado (1); 2) existe la tarea y la comparte con alguien (2, 3, 4); 3) no la ejecuta o no existe la tarea (5, 6, 7). Las puntuaciones del índice serán la suma de los valores en cada una de las siete o seis tareas registradas. Las que no contestan a alguna de ellas no se incluyen.

TABLA 5

## Situación carga doméstica ajustada (VSF5) ECVT 2003

	Hombres		Mujeres	
	N	%	N	%
Situación más desfavorable (más carga)	212	5,7	426	19,4
2	56	1,5	495	22,5
3	735	19,8	699	31,8
4	777	21,0	268	12,2
Situación más favorable	1.926	52,0	311	14,1
Total	3.706	100,0	2.199	100,0

Si se observan las distribuciones por sexo de la variable construida (vsf) en porcentajes, la de los varones es claramente asimétrica y, además, se ubicará en las situaciones más favorables. Sin embargo, la distribución de las mujeres es casi simétrica. Estas diferencias entre los porcentajes por sexo pueden indicar distintos subgrupos (dentro de las mujeres) por estado civil y parentesco. Con todo, con el propósito de facilitar la comparación con vsp, se invierte la escala y se ajusta a cinco valores (tabla 5). El contraste de medias también concluye en posiciones medias por sexo significativamente distintas (IC 95% ECVT 2003=1,26-1,39).

## ANEXO II: FICHA TÉCNICA DE LA ECVT

*Servicio responsable:* Subsecretaría de Trabajo y Asuntos Sociales.

*Ámbito:* Toda España, incluyendo las provincias insulares, excepto Ceuta y Melilla.

*Universo:* Población ocupada de  $\geq 16$  que reside en viviendas familiares.

*Tamaño de la muestra:* 6.020 entrevistas.

Los tamaños muestrales de primera y segunda etapa responden a: 1) el número medio de entrevistas/sección (fijado en 14), y 2) el número de entrevistas/vivienda (una).

*Tipo de muestreo:* Trietápico con estratificación de unidades de 1.<sup>a</sup> etapa, considerando cada Comunidad Autónoma una población independiente. Unidades de 1.<sup>a</sup> etapa: secciones censales según Padrón. Unidades de 2.<sup>a</sup> etapa: viviendas familiares según Padrón. Unidades de 3.<sup>a</sup> etapa: población ocupada mayor de 16 años.

*Error muestral:* Total nacional e intervalo de confianza del 95% =  $\pm 1,4\%$ .

*Nivel de desagregación:* Nacional y Comunidad Autónoma.

*Forma de recogida de información:* Entrevista personal directa.

*Objetivo general:* Investigar la calidad de vida que tiene el ocupado en su trabajo y obtener información de la percepción que tiene el propio trabajador sobre su situación laboral, su entorno familiar y la satisfacción con su trabajo.

*Variables de estudio:* Niveles de satisfacción, de monotonía, de interés y de estrés en el trabajo. Satisfacción con el entorno físico, seguridad en el trabajo, jornada de trabajo y be-

neficios sociales. Organización, supervisión, participación e integración en el trabajo. Formación y trayectoria profesional. Movilidad laboral y geográfica. Conciliación vida laboral y familiar.

*Variables de clasificación:* Sexo. Grupos de edad. Nivel de estudios. Ocupación. Actividad económica. Tamaño de la empresa. Tamaño de municipio.

*Periodicidad de la difusión y recogida de datos:* Anual.

---

## ABSTRACT

In the light of the debate over the relationship between working and family life, this article proposes a model made up of the following variables: sex, age, studies, kinship and two indexes named by *vsp* and *vsf*. The first (*vsp*) attempts to situate the employed population on a scale that reflects the situation in terms of kind of contract, working day, income and supervision. The second reflects family burdens. Two different versions of the model are posed: *vsp* as dependent or *vsf*. This exercise has a dual aim: 1) to observe up to what point domestic burdens have an influence on the position within the paid job and 2) to verify which sociodemographic variable has the greatest influence over them. The data used are from the survey (ECVT- 2001, 2002 y 2003) on quality of life at work. In view of the results, the distribution by sex in «*vsp*» and «*vsf*» is significantly different: wage-earning men hold the best posts. But besides this, the model only acts for the principal wage-earning women in the family (heads of the household and spouses). This last observation is completely in line with a work organization that is constructed from the institution of gender.

*Keys words:* Reconciliation, Gender, Path Analysis, Quality of Life.

